

onduidelijk en geeft ook niet aan wat de meerwaarde hiervan is. Zorg voor een beter inzicht in het duizendpoot model.

Reactie: Bij alle presentaties van het duizendpootmodel is expliciet gevraagd op dit verhelderend heeft gewerkt. Het antwoord hierop was alom bevestigend. Uw opmerking dat het duizendpootmodel onduidelijk zou zijn verwondert ons enigszins. Wij nemen graag uw advies over om beter inzicht in het duizendpootmodel te gaan geven. Hiervoor zullen wij de visualisatie van het duizendpootmodel verder uitwerken.

Advies: Zorg voor een aanpak van cultuur en gedragsaspecten (intern of met externe begeleiding). Met het aanpakken van alleen de structuur zal de integraliteit niet zomaar toenemen. Organisch veranderen kan maar schat van te voren ook in welke benodigdheden er moeten komen om organisch te veranderen.

Reactie: Akkoord. De aanpak van cultuur en gedragsaspecten is voor ons een voortdurend aandachtspunt en daar worden meerdere acties op ingezet (o.a. MOP).

Advies: Eerder werd nog gesproken over de organisatieprincipes van Paul 't Hart en de ambtenaar 3.0. Zijn deze nog van toepassing of vinden wij allen andere principes belangrijker?

Reactie: Onderliggend in de principes van Paul 't Hart zijn onze waarden omgevingsbewustzijn, eigenaarschap en meesterschap. Deze zullen in eerste instantie de aandacht krijgen in 2016. Daarnaast blijven de organisatieprincipes en ambtenaar 3.0 van Paul 't Hart van toepassing.

Advies: In structuur komt een knip tussen beleid en realisatie. Hoe voorkom je de afstand tussen beleid en uitvoering en bevorder je integraliteit? Wij zien in dat aansturing en kennis van de verschillende afdelingen en benodigde samenwerking hierin belangrijk is en adviseren dit te organiseren en vooralsnog is dit weinig onderbouwd. Maak duidelijk naar de organisatie wat er bedoeld wordt met dialoog bij het bereiken van partnerschap tussen Realisatie en Regie&Ontwikkeling.

Reactie: Hoewel er nu al veel aandacht is voor samenwerking wijst u er terecht op dat de samenwerking nog verder moet worden georganiseerd. Daar is nog werk te doen. Dit zal per 1 maart gemakkelijker gaan als de structuurwijziging formeel is.

Advies: Maak duidelijk welke criteria worden gehanteerd voor het indelen van medewerkers tussen Regie&Ontwikkeling en Realisatie.

Reactie: Akkoord. Voor de meeste medewerkers is duidelijk of het hoofddeel van hun werk hoort bij Regie&Ontwikkeling of bij Realisatie. Voor individuele medewerkers waarbij vermoed werd dat er mogelijk twijfel zou zijn bij indeling zijn de criteria expliciet besproken.

Advies: De producten en diensten van 'Realisatie' zijn producten en diensten die de inwoner niet zelf mag of kan regelen of produceren. Heeft dit gevolgen voor de huidige diensten en producten voor de eerstkomende 5 jaren?

Reactie: Hoewel het onmogelijk is de toekomst te voorspellen, kan worden geredeneerd dat er invloed zal zijn van onder anderen actief burgerschap, samenwerkingen en toenemende digitalisering.

Interne verzelfstandiging

Advies: In de adviesaanvraag geeft u aan dat er geen personele gevolgen zijn. Mocht dit toch het geval zijn gaan we ervan uit dat zowel de OR als het GO op tijd hierover worden geïnformeerd en er de nodige stappen (sociaal plan) gezet kunnen worden.

De uitwerking van het plan in ons nog niet helder. Klopt het dat er geen veranderingen zijn in formatie en functiehuis?

Reactie: Dit klopt. Er zullen geen functies wijzigen zijn tengevolge van de wijziging van de structuur en er zullen geen rechtspositionele wijzigingen zijn tengevolge van de structuurverandering.

Investing

Advies: Wij zetten vraagtekens bij de investering die benodigd is voor de structuurwijzing. Naast de inspanning in tijd van medewerkers zal er ook geïnvesteerd moeten worden in structuur, cultuur en opleidingen.

Reactie: Als werkgever hanteer ik de redenering dat inspanningen in tijd van medewerkers en in structuur, cultuur en opleidingen een normale gang van zaken zijn in de steeds veranderende omgeving. Dit is niet specifiek aan de structuurwijziging naar duizendpootmodel toe te schrijven, hoewel niet ontkend kan worden dat er interactie is tussen structuurwijziging en de door u genoemde factoren..

Communicatie

Advies: De communicatie is gering. Het eenmalig uitdragen naar de medewerkers is niet voldoende. Graag meer aandacht geven aan de communicatie.

De OR adviseert om de volgende punten mee te nemen: Werk met één aanspreekpunt; Geef duidelijkheid bij medewerkers hoe de structuur exact in elkaar zit; Geef de medewerker aan welke veranderingen er in de planning staan en wat er van hem of haar verwacht wordt; Zorg ook voor een begin en een eind van het traject; Blijf communiceren bij de uitrol van het traject ook als er niets te vertellen is; Communiceer de evaluaties naar de medewerkers.

Reactie: Ik ben het er mee eens dat er nog meer te doen is op het gebied van met elkaar spreken. Het aankaarten van communicatie of het stellen van vragen is zowel zaak van de leidinggevenden als van medewerkers.

Met veel plezier en zoals gewoonlijk zal ik verdere stappen in deze organisatie aan u blijven voorleggen en de dialoog met u blijven aangaan.

Ik ben graag bereid nog verdere vragen te beantwoorden.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Heerhugowaard,
namens hen,

J.G. den Hertog,
hoofd Bestuursdienst